**ACCORD COLLECTIF DU <DATE> RELATIF À LA MISE EN PLACE D’UN DISPOSITIF D’ASTREINTES**

Entre les soussignés :

La société <DÉNOMINATION SOCIALE> dont le siège social est à <ADRESSE> immatriculée au RCS de <LIEU>, représentée par <CHOISISSEZ UN ÉLÉMENT> <NOM ET PRÉNOM>, agissant en qualité de <À COMPLÉTER>,

**D’une part,**

Et <CHOISISSEZ UN ÉLÉMENT>, <CHOISISSEZ UN ÉLÉMENT>,

**D’autre part,**

**Il a été convenu ce qui suit :**

|  |
| --- |
| ***AVERTISSEMENTS***  ***Les astreintes peuvent être mises en place par accord d’entreprise ou d’établissement ou, à défaut d’accord, par décision unilatérale de l’employeur, après avis du comité social et économique (CSE) et information de l’agent de contrôle de l’inspection du travail (C. trav., art.*** [***L. 3121-11***](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000033020471/) ***et*** [***L. 3121-12***](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000035653046/2022-07-28)***).***  ***Cet accord collectif est conclu selon les modalités de droit commun. Peuvent donc y recourir les entreprises sans délégués syndicaux ni CSE, quel qu’en soit l’effectif, à l’exception des entreprises d’au moins 50 salariés, ayant engagé la négociation avec des membres du CSE, en l’absence de mandatement syndical. En effet, dans cette hypothèse, le champ de la négociation est limité aux seules mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif (C. trav., art.*** [***L. 2232-25***](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000036761836/)***).***  ***Pour en savoir plus sur les modalités de conclusion des accords collectifs, consultez notre guide pratique disponible sur le site internet de la FNTP, rubrique «*** [***Kit social***](https://www.fntp.fr/user/login?destination=outils/kit-social) ***».***  ***En tout état de cause, ce modèle constitue un simple exemple qui peut être complété et adapté en fonction des particularités de l’entreprise ou de l’établissement et de la situation. Pour vous aider à le remplir, référez-vous aux explications disponibles au fil du texte. Des listes déroulantes ainsi que des options à choix multiples vous orientent dans les éléments à renseigner. Vous pouvez également consultez notre guide pratique sur l’astreinte, disponible sur notre espace «*** [***Kit social***](https://www.fntp.fr/user/login?destination=outils/kit-social) ***».*** |

**PRÉAMBULE**

*Clause obligatoire*

<À COMPLÉTER>

|  |
| --- |
| **Le conseil de rédaction de la FNTP**  **Décrire brièvement les objectifs et le contenu de l’accord.** Le préambule présente de manière succincte les objectifs et le contenu de l’accord collectif (C. trav., art. [L. 2222-3-3](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000033008819/)). Bien qu’il soit obligatoire, son absence n'est toutefois pas de nature à entraîner la nullité de l'accord.  En pratique, il s’agit le plus souvent d’une simple déclaration d'intention ou d’un simple exposé des motifs, sans valeur normative, et une présentation succincte de l’accord pour faciliter son appropriation par les salariés. La FNTP attire toutefois votre attention sur le fait que s’il contient un engagement ferme, la Cour de cassation lui reconnaît la même force obligatoire qu'à l'accord proprement dit ([Cass. soc., 7 mai 2008, n° 06-43.989](https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000018804868)). |

**ARTICLE 1 – CHAMP D’APPLICATION**

*Clause obligatoire*

**1.1 – Personnel concerné**

Sont susceptibles d’effectuer des périodes d’astreintes <LISTER LES SALARIÉS CONCERNÉS>.

\*LE CAS ÉCHÉANT, INDIQUEZ\* : En sont en revanche exclus <LISTER LES SALARIÉS EXCLUS>.

**1.2 – Activités visées**

\*OPTION 1 : L’ACCORD S’APPLIQUE À TOUTES LES ACTIVITÉS DE L’ENTREPRISE\*

Le dispositif d’astreinte s’applique à l’ensemble des activités de l’entreprise pouvant nécessiter des interventions.

\*\*\*

\*OPTION 2 : L’ACCORD S’APPLIQUE À CERTAINES DES ACTIVITÉS DE L’ENTREPRISE\*

Le dispositif d’astreinte s’applique aux activités suivantes <À COMPLÉTER> :

|  |
| --- |
| **Le conseil de rédaction de la FNTP**  **Salariés bénéficiaires**. En pratique, tous les salariés, quel que soit leur niveau de responsabilité dans l’entreprise peuvent faire de l’astreinte. Vous êtes en revanche libre d’en exclure certains du dispositif.  **Activités concernées**. Le dispositif d’astreinte peut s’appliquer à toutes les activités de l’entreprise ou à certaines d’entre elles uniquement (exemples : activité ferroviaire, activité de maintenance électrique, etc…). Dans ce dernier cas, il convient alors de les lister dans l’accord. |

**ARTICLE 2 – DÉFINITION DE L’ASTREINTE**

Conformément à l’article L. 3121-9 du Code du travail, une période d’astreinte s’entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être sur son lieu de travail et sans être à la disposition permanente et immédiate de l’employeur, doit être en mesure d’intervenir pour accomplir un travail au service de l’entreprise.

Cette période ne constitue pas du temps de travail effectif tel que défini par l’article L.3121-1 du Code du travail. Elle fait néanmoins l’objet d’une contrepartie dont les modalités sont définies à l’article <NUMÉRO> du présent accord. A ce titre, la période d’astreinte est prise en compte pour le calcul de la durée minimale de repos quotidien prévue à l’article L. 3131-1 du Code du travail et des durées minimales de repos hebdomadaire prévues aux articles L. 3132-2 et L. 3164-2 dudit Code.

En revanche, la durée d’intervention constitue un temps de travail effectif et est rémunérée et décomptée comme tel. Ainsi, en cas d’intervention pendant la période d'astreinte, le repos intégral doit être donné à compter de la fin de l'intervention sauf si le salarié a déjà bénéficié entièrement, avant le début de son intervention, de la durée minimale de repos continue prévue par le Code du travail (11 heures consécutives pour le repos quotidien, 35 heures consécutives pour le repos hebdomadaire).

Cependant, en cas d’intervention pour effectuer des travaux urgents, tels que définis par les articles L. 3132-4 et D. 3131-1 du Code du travail, le repos hebdomadaire peut être suspendu et il peut être dérogé au repos quotidien.

**ARTICLE 3 – MODALITÉS D’ORGANISATION DE L’ASTREINTE**

*Clause obligatoire mais contenu librement déterminé dans l’accord*

**3.1. – Périodes d’astreinte**

La période d’astreinte consiste en l’obligation pour le salarié, du fait de sa mission, d’être joint par téléphone et :

* soit de se rendre sur le lieu d’intervention à tout moment pendant une période définie ;
* soit d’intervenir à distance pour procéder à l’intervention nécessaire.

La période d’astreinte s’étend sur une durée de <À COMPLÉTER>.

|  |
| --- |
| **Le conseil de rédaction de la FNTP**  **Fréquence des astreintes**. La période d’astreinte peut être définie en heures, en jours ou encore en semaines.  Par exemple :   * la période d’astreinte s’étend sur une durée de 10 heures, soit de 18 heures à 4 heures ; * la période d’astreinte s’étend sur une durée de 2 jours, soit du vendredi à 18 heures au dimanche à 18 heures ; * la période d’astreinte s’étend sur une durée de 1 semaine, soit du lundi à 8 heures au lundi suivant à 8 heures. |

**3.2. – Mise à disposition de matériel**

Pendant la période d’astreinte, l’employeur met à la disposition du salarié le matériel suivant :

<À COMPLÉTER>

|  |
| --- |
| **Le conseil de rédaction de la FNTP**  **Matériel mis à disposition**. Il peut s’agir par exemple :   * d’un téléphone portable professionnel ; * d’un véhicule de l’entreprise afin de réaliser les trajets pour se rendre sur le lieu de l’intervention ; * d’un ordinateur portable professionnel, etc.   **Prise en charge des frais de déplacements**. Vu que la durée d’intervention est considérée comme un temps de travail effectif, si le salarié est contraint de prendre son véhicule personnel pour se rendre sur le lieu d’intervention, vous devrez à notre sens lui rembourser les frais qu’il a engagé à cet effet *via* le versement des indemnités kilométriques, par exemple, ou des autres modalités déjà fixées dans votre entreprise.  Si tel est le cas, la FNTP vous propose d’insérer dans votre accord, la clause suivante :  « *Les frais de déplacements engagés par le salarié pour se rendre sur le lieu d’intervention sont remboursés conformément aux règles en vigueur dans l’entreprise en matière de frais professionnels* ». |

**ARTICLE 4 – MODALITÉS D’INFORMATION ET DÉLAI DE PRÉVENANCE DES SALARIÉS CONCERNÉS**

*Clause obligatoire mais contenu librement déterminé dans l’accord*

**4.1. – Programmation des périodes d’astreinte**

Un planning de programmation des astreintes est établi par l’employeur en fonction des nécessités de l’activité de l’entreprise.

Cette programmation fera l’objet d’un affichage dans <LIEU(X)> et sera transmis par <CHOISISSEZ LE MOYEN DE TRANSMISSION> à chaque salarié concerné moyennant un délai de prévenance de <NOMBRE> jours <CALENDAIRES/OUVRÉS/OUVRABLES/FRANCS> minimum. Ce délai peut être ramené à <NOMBRE> <JOUR/JOURS> <CALENDAIRE(S)/OUVRÉ(S)/OUVRABLE(S)/FRANC(S)> en cas de circonstances exceptionnelles.

Afin de préserver l’articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle des salariés concernés par l’astreinte, un roulement est mis en place afin d’éviter, sous réserve des contraintes liées à l’organisation, qu’un même salarié ne soit pas systématiquement sollicité.

|  |
| --- |
| **Le conseil de rédaction de la FNTP**  **Délai de transmission**. L’article [L. 3121-9](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000033020484/) du Code du travail prévoit que les salariés concernés par l’astreinte doivent être informés de leur programmation individuelle dans un délai « raisonnable ». Par référence aux dispositions supplétives du Code du travail, c’est-à-dire celles qui s’appliquent en l’absence d’accord collectif sur les astreintes, un délai de 15 jours voire 1 jour franc en cas de circonstances exceptionnelles semblent être des délais raisonnables.  **Moyen de transmission**. Le planning de programmation des astreintes peut être remis par tout moyen conférant date certaine. Il peut s’agir par exemple :   * d’une remise en main propre contre décharge ; * de l’envoi d’une lettre recommandée avec accusé de réception ; * de l’envoi d’un courriel avec accusé de réception sur une adresse mail professionnelle, etc…   **Fréquence du placement des salariés en position d’astreinte**. Dans cet exemple de clause, nous avons choisi de limiter le placement des salariés en position d’astreinte afin d’éviter qu’un même salarié soit systématiquement sollicité.  En effet, la [circulaire DRT n°2003-06 du 14 avril 2003](https://travail-emploi.gouv.fr/publications/picts/bo/20052003/A0090008.htm) (fiche n°8) indique que : « *les abus éventuels qui seraient constatés, consistant à placer de façon trop importante un salarié en position d’astreinte, devraient être signalés aux services de l’administration centrale* ».  **Autres modalités d’information des salariés / Exemples de bonnes pratiques**. Certains accords collectifs prévoient la remise d’un « kit » d’astreinte aux salariés comportant tous les éléments utiles au bon déroulement de l’astreinte : les coordonnées du ou des responsables à joindre en cas de besoin, l’adresse et le plan du lieu d’intervention, etc. |

**4.2. – Décompte des périodes d’astreinte et temps d’intervention**

À la fin de chaque mois, est remis au salarié un document récapitulant le nombre d’heures d’astreinte qu’il a accompli au cours du mois écoulé ainsi que la compensation correspondante. Il est annexé à son bulletin de paie.

Ce document est tenu à la disposition de l’inspection du travail dans les conditions prévues à l’article D. 3171-16 du Code du travail.

|  |
| --- |
| **Attention !**  **Sanctions**. L’employeur qui ne remettrait pas ce document à chaque salarié concerné, ou qui ne le conserverait pas à la disposition de l’inspection du travail, est passible d’une amende de 4ème classe, soit 750 € au plus applicable autant de fois qu’il y a de salarié indûment employé (C. trav., [R. 3124-4](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000033471454)). |

**ARTICLE 5 – COMPENSATION DE L’ASTREINTE**

*Clause obligatoire mais contenu librement déterminé dans l’accord*

\*OPTION 1 : VERSEMENT D’UNE CONTREPARTIE SOUS FORME FINANCIÈRE\*

**5.1. – Prime d’astreinte**

Une prime forfaitaire d’astreinte d’un montant de <MONTANT> € <NET/BRUT> est versée avec la paie de la période concernée, sous le libellé « Prime d’astreinte ».

\*\*\*

\*OPTION 2 : VERSEMENT D’UNE CONTREPARTIE SOUS FORME DE REPOS\*

**5.1. – Repos compensateur**

Un repos compensateur de <DURÉE> est octroyé au salarié.

|  |
| --- |
| **Le conseil de rédaction de la FNTP**  Cette clause est un simple exemple illustrant ce que vous pouvez prévoir dans votre accord.  En tout état de cause, la période d’astreinte fait obligatoirement l’objet d’une contrepartie (C. trav., art. [L. 3121-9](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000033020484/)) :   * soit sous forme financière (exemple : versement d’une prime en argent forfaitaire, majorée ou non pour le week-end et les jours fériés) ; * soit sous forme de repos (exemple : période de repos définie forfaitairement ou équivalente à la période d’astreinte et, le cas échéant, d’intervention. **Attention !** Dans cette dernière hypothèse, cette contrepartie ne remplace pas le paiement de l’intervention en temps de travail effectif).   La Cour de cassation admet également que l'attribution d'un logement à titre gratuit peut constituer une modalité de rémunération de l'astreinte. En revanche, cette modalité doit être prévue par une disposition claire et précise (voir notamment en ce sens : [Cass. soc., 12 juill. 2006, n° 04-47.622](https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000007053753) ; [Cass. soc., 13 avr. 2016, n° 14-23.306](https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000032420281/)). Compte tenu de la jurisprudence très contraignante de la Cour de cassation, la FNTP vous le déconseille.  Aucun minimum n’est fixé par le Code du travail.  Par ailleurs, cette contrepartie est due que le salarié soit intervenu ou non.  **Attention !** Le fait de ne pas accorder les compensations financières ou en repos est puni d’une amende de 750€ au plus (contravention de la 4ème classe) et ce, autant de fois qu’il y a de salariés indûment employés (C. trav., art. [R. 3124-4](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000033471454)).  La Cour de cassation a également admis que le défaut de paiement au salarié des indemnités d'astreinte auxquelles il aurait pu prétendre constitue pour l'employeur un manquement à ses obligations lui rendant imputable la rupture du contrat de travail ([Cass. soc., 12 oct. 1999, n° 97-42.143](https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000007041442)). |

**5.2. – Paiement des temps d’intervention**

Le temps de déplacement et le temps d’intervention (y compris lorsque celle-ci est réalisée à distance) sont considérés comme du temps de travail effectif et rémunérés comme tel. Le cas échéant, il est fait application des majorations conventionnelles applicables aux heures supplémentaires, au travail de nuit, aux jours fériés, au samedi et au dimanche.

|  |
| --- |
| **Le conseil de rédaction de la FNTP**  **Intervention le week-end et notamment le dimanche**. Les Conventions Collectives des Travaux Publics prévoient le principe d’une semaine de travail de 5 jours, soit du lundi au vendredi. Les cas dans lesquels il est possible de déroger à ces dispositions (hors accord collectif d’entreprise spécifique) sont limitativement prévus par les Conventions Collectives TP.  Par ailleurs, concernant plus particulièrement le travail le dimanche, compte tenu de la rigidité de la règlementation légale applicable, la possibilité de recourir à des astreintes le dimanche pour les entreprises ne bénéficiant pas de dérogation (de droit ou sur autorisation) est exclue.  Pour en savoir plus, consultez les guides sur le travail du dimanche et sur le travail du samedi disponibles sur notre « [Kit social](https://www.fntp.fr/user/login?destination=outils/kit-social) ».  **Principe de non-cumul des majorations entre elles**. Par principe, lorsqu’un même travail ouvre droit à plusieurs majorations, celles-ci se cumulent, sauf dispositions conventionnelles contraires.  Aussi, la FNTP vous propose d’insérer dans votre accord, la clause suivante :  « *Lorsqu’un même travail ouvre droit à plusieurs de ces majorations, seule est retenue la majoration correspondant au taux le plus élevé* ». |

**ARTICLE 5 – ENTRÉE EN VIGUEUR ET DURÉE DE L’ACCORD**

*Clause obligatoire*

Le présent accord entrera en vigueur le <DATE>.

\*\*\*

\*OPTION 1 : L’ACCORD EST CONCLU POUR UNE DURÉE INDÉTERMINÉE\*

Il est conclu pour une durée indéterminée.

\*\*\*

\*OPTION 2 : L’ACCORD EST CONCLU POUR UNE DURÉE DÉTERMINÉE\*

Il est conclu pour une durée déterminée de <NOMBRE> <JOURS/MOIS/ANNÉE(S)>.

|  |
| --- |
| **Le conseil de rédaction de la FNTP**  Bien que la FNTP vous le déconseille car ce type d’accord ne s’y prête pas, vous pouvez le conclure pour une durée déterminée. Deux possibilités s’offrent alors à vous (C. trav., art. [L. 2222-4](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000033022856/)) :   * soit vous ne prévoyez pas de dispositions sur sa durée d’application. L’accord s’appliquera alors d’office pour une durée déterminée de 5 ans. Et à l’arrivée du terme, il cessera de produire effet. À noter également que durant cette période, vous ne pourrez pas en dénoncer l’application ; * soit vous fixez la durée pour laquelle il va s’appliquer ; durée qui peut être inférieure ou supérieure à 5 ans. |

**ARTICLE 6 – RÉVISION DE L’ACCORD**

*Clause obligatoire*

\*OPTION 1 : L’ACCORD EST APPROUVÉ PAR RÉFÉRENDUM\*

L’employeur peut proposer à tout moment un projet d’avenant de révision du présent accord aux salariés.

Ce projet devra leur être communiqué <NOMBRE> jours au moins avant la date prévue pour leur consultation, accompagnée des modalités d’organisation de la consultation. Celle-ci devra être organisée à l’issue d’un délai de <NOMBRE> jours courant à compter de la communication à chaque salarié du projet d’avenant.

Dans l’attente de son entrée en vigueur, les dispositions du présent accord, objet de la demande de révision, continueront à s’appliquer.

Cet avenant est soumis aux mêmes règles de validité et de publicité que le présent accord.

\*\*\*

\*OPTION 2 : L’ACCORD EST NÉGOCIÉ ET SIGNÉ AVEC UN OU PLUSIEURS MEMBRES DU CSE OU SALARIÉS, MANDATÉS OU NON\*

Le présent accord pourra être révisé par les parties habilitées en vertu des dispositions légales en vigueur. La demande de révision, obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle, sera notifiée par tout moyen conférant date certaine à chacune des autres parties signataires ou adhérentes, et aux organisations syndicales de salariés représentatives dans l’entreprise.

Dans un délai de <NOMBRE> mois courant à partir de l'envoi de cette demande, les parties intéressées devront s'être rencontrées en vue de la conclusion éventuelle d'un avenant de révision. Dans l’attente de son entrée en vigueur, les dispositions du présent accord, objet de la demande de révision, continueront à s’appliquer.

Cet avenant est soumis aux mêmes règles de validité et de publicité que le présent accord.

\*\*\*

\*OPTION 3 : L’ACCORD EST NÉGOCIÉ ET SIGNÉ AVEC DES DÉLÉGUES SYNDICAUX\*

Le présent accord pourra être révisé par les parties habilitées en vertu des dispositions légales en vigueur. La demande de révision, obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle, sera notifiée par tout moyen conférant date certaine à chacune des autres parties signataires ou adhérentes, et aux organisations syndicales de salariés représentatives dans l’entreprise.

Dans un délai de <NOMBRE> mois courant à partir de l'envoi de cette demande, les parties ou organisations intéressées devront s'être rencontrées en vue de la conclusion éventuelle d'un avenant de révision. Dans l’attente de son entrée en vigueur, les dispositions du présent accord, objet de la demande de révision, continueront à s’appliquer.

Cet avenant est soumis aux mêmes règles de validité et de publicité que le présent accord.

**ARTICLE 7 – DÉNONCIATION DE L’ACCORD**

*Clause obligatoire en cas d’accord collectif à durée indéterminée*

\*OPTION 1 : L’ACCORD EST APPROUVÉ PAR RÉFÉRENDUM\*

Le présent accord pourra être dénoncé à l’initiative de l’employeur ou celle des salariés représentant les deux-tiers du personnel de l’entreprise.

**7.1. – Dénonciation à l’initiative de l’employeur**

À tout moment, l’employeur pourra dénoncer le présent accord, sous réserve de respecter une durée de préavis de <NOMBRE> mois. Cette dénonciation devra être notifiée par <MOYEN> à l’ensemble du personnel de l’entreprise et donner lieu à dépôt. Cette notification constitue le point de départ de ce préavis.

Une nouvelle négociation peut être engagée, à la demande écrite d’une des parties intéressées, dans les 3 mois qui suivent le début du préavis prévu au précédent alinéa. Elle peut donner lieu à un nouvel accord, y compris avant l’expiration du délai de préavis, qui se substituera à celui qui a été dénoncé à la date de son entrée en vigueur.

**7.2. – Dénonciation à l’initiative des deux-tiers des salariés**

La dénonciation collective à l’initiative des salariés ne pourra avoir lieu que pendant un délai d’un mois avant chaque anniversaire de la conclusion du présent accord. Elle devra être réalisée par écrit et notifiée à l’employeur.

**7.3. – Effet de la dénonciation**

Peu important l’auteur de la dénonciation, le présent accord continuera de produire effet jusqu’à l’entrée en vigueur de l’accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée de <NOMBRE> à compter de l’expiration du délai de préavis.

\*\*\*

\*OPTION 2 : L’ACCORD EST NÉGOCIÉ ET SIGNÉ AVEC UN OU PLUSIEURS MEMBRES DU CSE OU SALARIÉS, MANDATÉS OU NON\*

Le présent accord pourra être dénoncé à tout moment par les parties habilitées en vertu des dispositions légales en vigueur, sous réserve de respecter une durée de préavis de <NOMBRE> mois. Cette dénonciation devra être notifiée par <MOYEN> aux autres parties signataires et donner lieu à dépôt. Cette notification constitue le point de départ de ce préavis.

Le présent accord continuera de produire effet jusqu’à l’entrée en vigueur de l’accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée <NOMBRE> à compter de l’expiration du délai de préavis.

\*\*\*

\*OPTION 3 : L’ACCORD EST NÉGOCIÉ ET SIGNÉ AVEC DES DÉLÉGUES SYNDICAUX\*

Le présent accord pourra être dénoncé à tout moment par les parties habilitées en vertu des dispositions légales en vigueur, sous réserve de respecter une durée de préavis de <NOMBRE> mois. Cette dénonciation devra être notifiée par <MOYEN> à toutes les parties signataires ou adhérentes, et donner lieu à dépôt. Cette notification constitue le point de départ de ce préavis.

Une nouvelle négociation peut être engagée, à la demande écrite d’une des parties intéressées, dans les 3 mois qui suivent le début du préavis prévu au précédent alinéa. Elle peut donner lieu à un nouvel accord, y compris avant l’expiration du délai de préavis, qui se substituera à celui qui a été dénoncé à la date de son entrée en vigueur.

Que la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, ou d’une partie seulement d’entre eux, le présent accord continuera de produire effet jusqu’à l’entrée en vigueur de l’accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée <NOMBRE> à compter de l’expiration du délai de préavis.

**ARTICLE 8 – SUIVI DE L’ACCORD**

*Clause obligatoire*

Le suivi de l’accord sera réalisé annuellement par les parties signataires de l’accord au moyen d’une analyse des heures supplémentaires réalisée pour chaque salarié, et ceci de manière anonymisée.

**ARTICLE 9 – CLAUSE DE RENDEZ-VOUS**

*Clause obligatoire*

En cas de modification de la législation ou de la réglementation applicable, les parties signataires se réuniront, à l'initiative de la partie la plus diligente, dans un délai de <À COMPLÉTER> à compter de la date d'entrée en vigueur des nouvelles dispositions légales ou conventionnelles, afin d'examiner les aménagements à apporter au présent accord.

**ARTICLE 10 – DÉPÔT DE L’ACCORD**

*Clause obligatoire*

Le présent accord sera déposé par l’entreprise auprès de la direction départementale de l’emploi, du travail et des solidarités (DDETS) compétente via la plateforme Télé-accords.

Un exemplaire de l’accord sera également envoyé au secrétariat-greffe du Conseil des Prud’hommes du lieu de conclusion.

Enfin, un exemplaire sera transmis pour information à la commission paritaire permanente de négociation et d’interprétation (CPPNI) mise en place dans la branche des Travaux Publics.

Fait à <LIEU>, le <DATE>,

En <NOMBRE> exemplaires

Signataires